

STUDIO MENGUCCI

ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE

Consulenza Legale, Commerciale, Tributaria e del Lavoro

00193 Roma - Via Marianna Dionigi, 43
Tel. (+39) 06 3217562 - (+39) 06 3213599 - Fax (+39) 06 3203653
Codice Fiscale e Partita Iva 05858551004
00053 Civitavecchia (RM) - SS1 Via Aurelia, Km 67+580 (Porto Turistico Riva di Traiano)
Tel. e Fax (+39) 0766 730841 e-mail info@studiomengucci.it www.studiomengucci.it
Associazione di Commercialisti, Consulenti del Lavoro, Avvocati e Tributaristi ex L. 4/2013

Giancarlo Mengucci

Consulente Tributario

Revisore Legale

Filippo Mengucci

Avvocato

Dottore Ragioniere Commercialista

Consulente del Lavoro

Revisore Legale

Francesco Mengucci

Dottore Commercialista

Consulente del Lavoro

Revisore Legale

Roma, 24/09/2020

Alla Gentile Clientela
nostra assistita
Settore Lavoro
loro indirizzi

informativa per la clientela

Prot. N. 463/L/2020

1L4

OGGETTO: DECRETO SEMPLIFICAZIONI – CAMBIA IL CONTENZIOSO SULLE ISPEZIONI DI LAVORO PER IMPRESE E PROFESSIONISTI

Gentile Cliente,

con la presente intendiamo informarLa che dal **Decreto Semplificazioni**, dopo la conversione in legge, arrivano importanti modifiche sull'attività dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (**INL**), con particolare riferimento al **contenzioso amministrativo**, ai provvedimenti amministrativi, alle conciliazioni, al potere di disposizione e alla diffida accertativa.

L'art. 12-bis del decreto riprende il percorso di riforma dei servizi ispettivi e delle attività di vigilanza introducendo notevoli semplificazioni operative per le imprese, per i professionisti (consulenti del lavoro, commercialisti economisti del lavoro) e per le associazioni di categoria (centri servizi).

Sulla base delle **novità** introdotte dal decreto Semplificazioni (art. 12-bis del decreto-legge 16 luglio 2020 n. 76, convertito dalla [legge 11 settembre 2020, n. 120](#)) in vigore **dal 15 settembre 2020**, si può legittimamente affermare che il cantiere di riforma dei servizi ispettivi e delle attività di vigilanza si è rimesso finalmente in movimento.

Come noto la riforma delle attività ispettive in materia di lavoro e legislazione sociale ha preso avvio con la delega contenuta nella legge n. 30/2003 ed è stata attuata in prima battuta dal D.Lgs. n. 124/2004, per poi essere nuovamente ripresa dal D.L. n. 112/2008, con la macrodirettiva del 18 settembre 2008, e nuovamente rilanciata dalla legge n. 183/2010.

Più di recente nel dare attuazione alla legge n. 183/2014 (cd. Jobs Act), il D.Lgs. n. 149/2015 sottraeva gli uffici territoriali al Ministero del Lavoro per istituire l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, Agenzia unica delle ispezioni in materia di lavoro e di legislazione sociale.

Ora l'art. 12-bis del decreto Semplificazioni riprende quel percorso introducendo notevoli semplificazioni operative per le imprese, per i professionisti (consulenti del lavoro, commercialisti economisti del lavoro) e per le associazioni di categoria (centri servizi) che fungono da intermediari, per quanto attiene alle procedure amministrative e ai contenziosi ispettivi.

Provvedimenti amministrativi

Anzitutto, il comma 1 dell'art. 12-bis del decreto Semplificazioni (D.L. n. 76/2020, convertito dalla legge n. 120/2020), stabilisce che le autorizzazioni in materia di lavoro dei minori per lo svolgimento di attività lavorative di tipo culturale, artistico, sportivo, pubblicitario o nel settore dello spettacolo (art. 4, comma 2, della legge 17 ottobre 1967, n. 977) e in tema di frazionamento dei riposi settimanali per il personale addetto ai pubblici spettacoli (art. 15, comma 2, della legge 22 febbraio 1934, n. 370), ma con essi anche tutti i provvedimenti autorizzativi di competenza dell'INL che saranno individuati con apposito provvedimento del Direttore Generale dell'Agenzia unica delle ispezioni, "si intendono rilasciati decorsi quindici giorni dalla relativa istanza".

La semplificazione qui si presenta già di grande rilievo, perché due tra i provvedimenti più delicati di competenza dell'INL, che vincolano le aziende rispetto alla legittimità dello svolgimento della prestazione lavorativa, con specifico corredo sanzionatorio, ora sono ammessi al silenzio accoglimento trascorsi 15 giorni dalla presentazione dell'istanza da parte del datore di lavoro, senza esporre ulteriormente ad attese rispetto a condizioni

oggettivamente valutabili dal personale ispettivo sulla scorta di un portato normativo chiaro e tendenzialmente estensivo rispetto ai settori considerati (cultura, spettacolo, sport).

Verbalizzazioni su provvedimenti

In tema di verbalizzazione, peraltro, rileva quanto previsto dall'art. 12-bis, comma 2, del D.L. n. 76/2020, convertito dalla legge n. 120/2020, in ragione del quale i verbali istruttori finalizzati al rilascio delle **convalide delle dimissioni** (e risoluzioni consensuali) della lavoratrice in gravidanza e dei genitori lavoratori nei primi tre anni di vita del bambino o di accoglienza del minore adottato o in affidamento (art. 55, comma 4, d.lgs. 26.3.2001, n. 151) e delle lavoratrici dalla richiesta delle pubblicazioni di matrimonio a un anno dopo la celebrazione delle nozze (art. 35, comma 4, d.lgs. 11.4.2006, n. 198), possono essere realizzati con **"strumenti di comunicazione da remoto"** purché sia consentito identificare gli interessati o i soggetti dagli stessi delegati e acquisire da essi la volontà espressa, il perfezionamento del provvedimento finale o del verbale in tal caso opera "con la sola sottoscrizione del funzionario incaricato".

Qui la norma si lascia ancor più largamente apprezzare in quanto si tratta di provvedimenti particolarmente rilevanti sul piano della tutela sostanziale dei genitori lavoratori e delle donne lavoratrici che non potevano essere affidati ad una valorizzazione del silenzio (né come rifiuto, né tantomeno come accoglimento). La soluzione adottata, che si mostra in linea con quanto durante il periodo di lockdown l'INL in via di prassi amministrativa aveva sperimentato, consente a chiunque di essere messo nelle condizioni di rendere al personale ispettivo le dichiarazioni necessarie a verificare la genuinità del consenso, senza obbligare alla presenza fisica in ufficio.

L'esperienza della emergenza epidemiologica dovuta alla pandemia da Covid-19 Sars Cov-2 sembra portare i primi frutti di innovazione normativa e teleologica in un legislatore che si mostra eccezionalmente attento e competente in una materia così delicata e specialistica, grazie al lavoro di puntuale revisione del testo originario del decreto (che sulla questione taceva), condotto consapevolmente nelle aule del Senato della Repubblica.

Conciliazioni e vertenze

Peraltro, il comma 2 dell'art. 12-bis del decreto Semplificazioni appena richiamato non si limita ad estendere le procedure digitali e telematiche soltanto ai provvedimenti di convalida di dimissioni e risoluzioni consensuali per madri, padri e lavoratrici che intendono coniugarsi, ma estende tale significativa opportunità di **digital transformation** anche alle

verbalizzazioni delle diverse procedure - di tipo amministrativo, ma anche conciliativo - di competenza dell'INL che richiedono "la presenza fisica dell'istante", che dovranno comunque essere individuate con apposito decreto direttoriale dal Direttore Generale dell'INL.

Anche tali ulteriori attività, quindi, che sono di tipo amministrativo e certificatorio - come per la certificazione dei contratti di lavoro di cui agli artt. 75 e seguenti del D.Lgs. n. 276/2003 - ma anche di natura conciliativa e vertenziale, perché la norma lascia presumere che anche le conciliazioni monocratiche dell'art. 11 del D.Lgs. n. 124/2004 e quelle su diffida accertativa dell'art. 12 del medesimo decreto potranno svolgersi con i richiamati strumenti di comunicazione da remoto, identificando gli interessati o le persone delegate, perfezionando la verbalizzazione con la sottoscrizione del solo funzionario incaricato.

D'altra parte, il tenore letterale della norma non sembra escludere dalla semplificazione procedimentale neppure le conciliazioni effettuate a norma dell'art. 410 cpc, né quelle su certificazione dei contratti di lavoro ex art. 80 del d.lgs. n. 276/2003.

Diffida accertativa per crediti patrimoniali

Il comma 3 dell'art. 12-bis del decreto Semplificazioni modifica l'art. 12 del D.Lgs. n. 124/2004 in materia di diffida accertativa per crediti patrimoniali stabilendo che la diffida accertativa si applica anche a quanti "utilizzano le prestazioni di lavoro" e non solo al datore di lavoro, chiarendo che gli utilizzatori (comunque qualificati giuridicamente) devono ritenersi "solidalmente responsabili dei crediti accertati".

La norma novellata prevede ora che la **diffida accertativa** acquista immediatamente «**efficacia di titolo esecutivo**» se il termine per esperire la conciliazione monocratica (30 giorni dalla notifica della diffida accertativa) è decorso inutilmente oppure se l'accordo fra le parti non viene raggiunto (fino al 14 settembre 2020 tale efficacia conseguiva da apposito provvedimento di validazione del direttore dell'Ispettorato territoriale del lavoro, ora non più previsto per effetto dell'art. 12-bis, comma 3, lett. a), del D.L. n. 76/2020, convertito dalla legge n. 120/2020). La diffida accertativa anche in caso di rigetto dell'eventuale ricorso amministrativo acquista «efficacia di titolo esecutivo» (art. 12-bis, comma 3, lett. a), n. 3, del d.l. n. 76/2020, convertito dalla legge n. 120/2020) e il lavoratore sulla base di essa potrà comunque adire l'Autorità giudiziaria per la rapida soddisfazione dei crediti accertati.

Peraltro, il datore di lavoro o comunque il soggetto destinatario della diffida accertativa ai sensi del novellato art. 12, comma 1, del d.lgs. n. 124/2004, anche utilizzatore quale obbligato in solido, nel termine di 30 giorni dalla notifica della diffida accertativa, in

alternativa alla istanza di conciliazione monocratica, può promuovere il ricorso avverso il provvedimento al direttore dell'ITL che ha adottato l'atto (così dal 15.9.2020, per effetto dell'art. 12, comma 2, D.Lgs. n. 124/2004, come modificato dall'art. 12-bis, comma 3, lett. a), n. 2, del decreto Semplificazioni). Il ricorso deve essere notificato all'ITL competente e al lavoratore interessato. Peraltro, la presentazione del ricorso sospende l'esecutività della diffida accertativa.

Il direttore dell'ITL deve decidere il ricorso entro 60 giorni dalla presentazione, quindi dal materiale ricevimento dello stesso, con provvedimento motivato, sulla base della documentazione prodotta dal ricorrente nonché di quella in possesso dell'Ispettorato.

Decorso inutilmente il termine di 60 giorni previsto per la decisione del direttore dell'ITL il ricorso si intende respinto e si ha silenzio rigetto.

Disposizione

La lettera b) del comma 3 dell'art. 12-bis del D.L. n. 76/2020 sostituisce integralmente il testo dell'art. 14 del D.Lgs. n. 124/2004 riformando completamente il potere di disposizione degli ispettori del lavoro, stabilendo che il personale ispettivo dell'INL ha la facoltà di adottare nei confronti del datore di lavoro un **provvedimento di disposizione**, immediatamente esecutivo, in tutti i casi in cui le irregolarità rilevate in materia di lavoro e di legislazione sociale non risultano soggette a specifiche sanzioni penali o amministrative.

Ne deriva che il potere di disposizione pur discrezionale ("può" recita la norma) risulta ora privo di incertezze, non essendo più identificato l'ambito di applicazione nelle sole norme per le quali è attribuito un apprezzamento discrezionale. La circolare n. 24/2004 (sia pure con riferimento al testo previgente, ma tuttora pertinente) osserva che la disposizione impone al datore di lavoro un obbligo nuovo, il quale specifica quello previsto dalla legge, specie laddove non regola nei dettagli la fattispecie. Nella sfera di operatività della disposizione rientrano tutte le ipotesi in cui la legge non ritiene di applicare sanzioni (penali o amministrative), affidando quindi ai funzionari ispettivi il potere e il compito di delineare, specificandolo, il precetto normativo nel concreto della realtà aziendale.

Da ultimo si tenga presente che l'art. 12-bis, comma 3, lett. b), del decreto Semplificazioni ha sostituito anche **l'importo della sanzione amministrativa** per l'ipotesi di inottemperanza da parte del datore di lavoro destinatario dell'ordine di adempiere e regolarizzare, nella misura da 500 a 3.000 euro (fino al 14 settembre 2020 la sanzione applicabile era quella da 515 ad 2.580 euro prevista dall'art. 11, comma 1, D.P.R. n.

520/1955). Infine, la norma stabilisce che all'illecito non si applica la diffida obbligatoria di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004.

Rimanendo a disposizione per qualsiasi chiarimento, porgiamo distinti saluti

Studio Mengucci